

Canada Industrial Relations Board



Conseil canadien des relations industrielles

C.D. Howe Building, 240 Sparks Street, 4th Floor West, Ottawa, Ont. K1A 0X8
Édifice C.D. Howe, 240, rue Sparks, 4^e étage Ouest, Ottawa (Ont.) K1A 0X8

Motifs de décision

Syndicat international des employées et employés
professionnels(les) et de bureau,

plaignant,

et

4384865 Canada inc., exploitée sous la raison
sociale Ornge Air,

intimée.

Dossier du Conseil : 29620-C

Référence neutre : 2012 CCRI 667

Le 7 décembre 2012

Le 17 septembre 2012, le Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau (le SIEPB ou le syndicat) a déposé une plainte auprès du Conseil canadien des relations industrielles (le Conseil), dans laquelle il allègue que 4384865 Canada inc., exploitée sous la raison sociale Ornge Air (Ornge ou l'employeur), a enfreint les alinéas 50*a*), 50*b*) et 94(1)*a*) du *Code canadien du travail (Partie I – Relations du travail)* (le *Code*) en mettant en place une nouvelle directive sur les opérations aériennes relatives aux périodes de « disponibilité » (traduction) le 31 août 2012. Le Conseil a rendu une ordonnance provisoire en vertu de l'article 19.1 du *Code* le 26 septembre 2012 (ordonnance n° 693-NB), dans laquelle il a déclaré que la directive sur les opérations aériennes faisant l'objet de la plainte de pratique déloyale de travail était inopérante à l'égard de l'unité de négociation représentée par le syndicat.

Canada

Une audience sur le bien-fondé de la plainte du syndicat a été tenue le 22 octobre 2012 à Toronto, (Ontario). Après avoir entendu les parties, le Conseil, composé de M^{re} Elizabeth MacPherson, Présidente, siégeant seule en vertu du paragraphe 14(3) du *Code*, a déterminé que les mesures prises par l'employeur contrevenaient à l'alinéa 50b) du *Code*. Voici les motifs de cette décision.

Ont comparu

M^{re} Micheil M. Russell, pour le Syndicat international des employées et employés professionnels(les) et de bureau;

M^{rs} Craig Rix et David Ross, pour 4384865 Canada inc., exploitée sous la raison sociale Ornge Air.

I – Contexte

[1] Ornge offre des services d'ambulance aérienne à partir de sept bases en Ontario (Toronto, Ottawa, London, Kenora, Thunder Bay, Sudbury et Moosonee), conformément à une entente de rendement conclue avec le ministère de la Santé et des Soins de longue durée de l'Ontario. Ayant succédé à Hélicoptères canadiens limitée (HCL), qui fournissait auparavant ce service à Ornge en vertu d'un contrat, Ornge est l'employeur successeur des membres de l'unité de négociation des pilotes d'hélicoptère représentée par le syndicat. Le transfert des employés de HCL à Ornge a été effectué base par base sur une période de quelques mois, le premier groupe (London) ayant été transféré le 13 janvier 2012 et le dernier groupe, le 31 mars 2012. Dans une décision rendue le 28 mai 2012, *4384865 Canada inc., exploitée sous la raison sociale Ornge Air*, 2012 CCRI LD 2806, le Conseil a conclu que Ornge était devenue l'employeur de certains, mais pas la totalité, des employés de HCL en date du 13 janvier 2012. En application de l'article 44 du *Code*, Ornge est liée par la convention collective conclue entre HCL et le SIEPB qui était en vigueur à la date à laquelle elle est devenue l'employeur successeur.

[2] La convention collective des pilotes d'hélicoptère a expiré le 30 novembre 2010. Le SIEPB était en train d'en négocier le renouvellement avec HCL lorsque Ornge est devenue l'employeur des pilotes des bases en Ontario. Le SIEPB a signifié un avis de négociation à Ornge le 10 janvier 2012, ce qui a ainsi entraîné l'application de l'article 50 du *Code* :

50. Une fois l'avis de négociation collective donné aux termes de la présente partie, les règles suivantes s'appliquent :

a) sans retard et, en tout état de cause, dans les vingt jours qui suivent ou dans le délai éventuellement convenu par les parties, l'agent négociateur et l'employeur doivent :

(i) se rencontrer et entamer des négociations collectives de bonne foi ou charger leurs représentants autorisés de le faire en leur nom;

(ii) faire tout effort raisonnable pour conclure une convention collective;

b) tant que les conditions des alinéas 89(1)*a)* à *d)* n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier ni les taux des salaires ni les autres conditions d'emploi, ni les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation ou de l'agent négociateur, sans le consentement de ce dernier.

[3] Selon l'article 3.06 de la convention collective, les pilotes doivent recevoir leurs horaires de travail au plus tard le 1^{er} novembre de chaque année, en vue de la rotation des horaires prévue pour l'année suivante. En pratique, un premier horaire présentant les horaires des pilotes du 1^{er} mai au 30 avril de l'année suivante est affiché à chaque base, mais ces horaires peuvent être modifiés 30 jours avant le début de chaque mois en fonction des changements qui surviennent au sein des effectifs. Les quarts de travail prévus à l'horaire sont habituellement d'une durée de 12 heures. Un équipage de conduite est constitué d'un capitaine et d'un copilote. Si l'une ou l'autre de ces personnes ne peut travailler (par exemple en raison d'une maladie ou d'une blessure), Ornge s'efforce de la remplacer en offrant la possibilité de faire des heures supplémentaires ou en désignant quelqu'un par ordre inverse d'ancienneté. L'employeur ne réussit toutefois pas toujours à remplacer les personnes absentes, même si les pilotes sont rémunérés à taux et demi lorsqu'ils font des heures supplémentaires et à taux double lorsqu'ils sont désignés. Par conséquent, il est déjà arrivé à Ornge de ne pas pouvoir fournir les services requis faute de pilotes.

[4] Faisant l'objet d'une surveillance publique de plus en plus grande, Ornge a adopté la directive sur les opérations aériennes 028 (DOA 028) le 31 août 2012. Cette directive, intitulée « Politique et procédures relatives aux périodes de disponibilité » (traduction), prévoyait que les membres d'un équipage de conduite seraient « en disponibilité » pendant une période de 24 heures, à compter de deux heures avant le début du quart de travail normal de jour. Les membres de l'équipage de conduite qui étaient « en disponibilité » devaient se trouver à proximité d'un téléphone pendant cette période pour que l'employeur puisse les joindre facilement et rapidement; s'ils étaient appelés, ils devaient pouvoir se présenter au travail dans

un délai d'une heure ou au début du quart de travail régulier suivant, le délai le plus long s'appliquant.

[5] Le 4 septembre 2012, le syndicat a informé l'employeur que, à son avis, la mise en oeuvre unilatérale de la DOA 028 contrevenait aux dispositions sur le gel prévu par le *Code* et minait son statut d'agent négociateur exclusif de l'unité de négociation. N'ayant reçu aucune réponse de la part de l'employeur, le syndicat a déposé la présente plainte de pratique déloyale de travail le 17 septembre 2012.

II – Positions des parties

A – Le syndicat

[6] Selon le syndicat, la présente affaire ne concerne pas un problème d'interprétation de la convention collective, dont un arbitre aurait pu être saisi pour rendre une décision, mais il s'agit plutôt de violations multiples du *Code*. Il affirme que l'employeur a modifié le statu quo en ce qui a trait à l'horaire de travail des pilotes d'hélicoptère, qu'il a fait preuve d'un mépris flagrant à l'égard du syndicat et qu'il a ainsi miné le statut de ce dernier à titre d'agent négociateur.

[7] Le syndicat soutient que la DOA 028 vient modifier radicalement les conditions d'emploi des pilotes d'hélicoptère sans que le syndicat ait donné son consentement et sans que des négociations collectives aient eu lieu. Bien que le Conseil ait rendu, le 16 février 2012, une ordonnance (ordonnance du Conseil n° 10219-U) confirmant que le syndicat était l'agent négociateur des pilotes d'hélicoptère chez Ornge, et bien qu'un conciliateur ait été nommé par la ministre du Travail le 2 octobre 2012, les parties n'avaient pas encore entamé de négociations collectives à la date de l'audience relative à la plainte de pratique déloyale de travail du syndicat à la fin d'octobre 2012.

[8] Le syndicat soutient que l'employeur ne l'a pas consulté avant d'adopter la DOA 028 le 31 août 2012, pas plus qu'il ne lui en a envoyé de copie officielle. C'est plutôt le président de l'unité de négociation du syndicat chez Ornge qui a reçu une copie de la directive en sa qualité d'employé de l'entreprise. L'employeur et le syndicat se sont rencontrés le 20 août 2012 pour discuter des griefs non réglés, mais l'employeur n'a pas profité de l'occasion pour remettre une copie de la politique proposée aux représentants du syndicat. Le syndicat mentionne qu'il n'a pas

consenti à l'adoption de la politique relative aux périodes de disponibilité, que la convention collective traite déjà du sujet de la politique et que le syndicat n'accepterait pas de modifier les dispositions de la convention collective sans consulter ses membres au moyen d'un scrutin de ratification.

[9] Selon le syndicat, les horaires de travail font partie des conditions d'emploi des pilotes. Par conséquent, les changements qui y sont apportés, sans le consentement du syndicat, constituent des modifications aux conditions d'emploi et minent le statut du syndicat à titre d'agent négociateur exclusif des pilotes.

[10] Le syndicat explique que les pilotes font normalement quatre, cinq ou six quarts de travail de 12 heures d'affilée. Selon l'horaire des périodes de disponibilité que l'employeur a affiché dans le cadre de sa nouvelle politique, les employés doivent être en disponibilité pour trois ou quatre quarts de 24 heures d'affilée. Le syndicat soutient que ce changement majeur a des conséquences importantes sur les conditions d'emploi des employés de même que sur l'équilibre entre leur vie professionnelle et personnelle.

[11] Selon la preuve du syndicat, lorsque HCL était l'employeur, l'horaire de travail ne prévoyait aucune période de disponibilité, sauf à la base de Moosonee, où les services de nuit étaient assurés par l'entremise d'une entente prévoyant des périodes de disponibilité. À cette base, les pilotes ne sont en disponibilité que pour des périodes de 12 heures. Selon le syndicat, lorsque Ornge est devenue l'employeur successeur, elle est devenue liée par la convention collective de HCL, laquelle contient des dispositions précises sur l'établissement des horaires et le recours à des semaines de travail comprimées, mais aucune exigeant que les employés soient en disponibilité ailleurs qu'à la base de Moosonee.

[12] En réponse à l'argument de l'employeur selon lequel l'article 1.14 de la convention collective, qui porte sur les droits de la direction, lui permet de mettre en oeuvre unilatéralement sa nouvelle politique relative aux périodes de disponibilité, le syndicat souligne que la convention collective restreint expressément les droits conférés à la direction en ce qui a trait aux sujets qui y sont abordés. Selon le syndicat, cette restriction s'applique notamment aux heures de travail et à l'établissement des horaires. Outre les dispositions de la convention collective qui restreignent les droits de la direction à cet égard, le syndicat rappelle aussi la pratique et la

politique en vigueur à l'époque de HCL, qui sont antérieures à la convention collective et dont l'application est, selon lui, maintenue par l'alinéa 50b) du *Code*.

[13] Le syndicat fait observer que, comme il s'agit d'une question touchant la sécurité publique, l'employeur aurait dû lui faire part des difficultés qu'il avait à assurer la disponibilité d'un nombre adéquat de pilotes et de la solution qu'il envisageait pour régler ce problème, plutôt que de mettre en oeuvre unilatéralement la DOA 028 sans son consentement. Il allègue que l'employeur a miné son statut d'agent négociateur exclusif de tous les employés de l'unité de négociation en ne le consultant pas avant d'apporter un changement aussi fondamental aux conditions d'emploi des employés et en communiquant directement avec eux pour discuter de cette question.

[14] Le syndicat allègue que, en procédant de cette manière, l'employeur a contrevenu aux dispositions sur le gel prévues à l'alinéa 50b) du *Code*, n'a pas négocié de bonne foi, en violation de l'alinéa 50a) du *Code*, et s'est ingéré dans la représentation des membres de l'unité de négociation par le syndicat, en violation de l'alinéa 94(1)a) du *Code*.

B – L'employeur

[15] Ornge précise qu'elle a conclu une entente de rendement avec le ministère de la Santé de l'Ontario selon laquelle elle doit maintenir le niveau de service à 100 % (équipement et équipage) en tout temps. L'employeur soutient que la plus grande difficulté à laquelle il doit faire face a trait au recrutement des pilotes. Il mentionne que le manque de personnel lui a causé de graves problèmes qui, à l'occasion, l'ont empêché de déployer des hélicoptères pour répondre en temps opportun à des urgences médicales. L'employeur a présenté des copies d'articles de journaux portant sur des incidents survenus récemment, qui ont entraîné une surveillance intense et des critiques sévères à son endroit de la part de l'Assemblée législative de l'Ontario et des médias.

[16] Afin de remédier à cette situation préoccupante, Ornge a embauché d'autres pilotes et a mis en oeuvre la nouvelle directive relative aux périodes de disponibilité pour être certaine d'avoir toujours un équipage de conduite en disponibilité dans l'éventualité où un pilote serait malade ou ne serait pas en mesure de se présenter au travail. Elle souligne que les pilotes qui ne sont pas en

service ne sont pas tenus d'être aptes à travailler. Par conséquent, l'employeur soutient qu'il doit absolument pouvoir compter sur certains pilotes en disponibilité pour des périodes de temps déterminées, plutôt que de devoir compter sur la chance de trouver un pilote remplaçant qui est apte à se présenter au travail à court préavis, comme le faisait son prédécesseur. L'employeur estime qu'il a le droit de mettre en place la politique relative aux périodes de disponibilité que contient la DOA 028 et que cela contribue tout simplement au « maintien du statu quo », une exception acceptable au gel imposé par l'alinéa 50b) du *Code*.

[17] M. Peter Cunningham, directeur des opérations aériennes (pilotes d'hélicoptère) chez Ornge, travaillait auparavant à la base de Toronto de HCL. Il a indiqué que les pilotes de cette base avaient des semaines de travail comprimées constituées de quarts de 12 heures et que personne n'était en disponibilité. Dans son témoignage, M. Cunningham a déclaré que, lorsqu'il travaillait à HCL, l'effectif comptait 63 pilotes actifs et six pilotes en congé de longue durée pour diverses raisons. À son avis, le niveau des effectifs était insuffisant. Depuis qu'il assume ses fonctions chez Ornge, M. Cunningham a recruté d'autres pilotes de sorte que, au moment où l'audience du Conseil a eu lieu, il y avait 80 pilotes actifs et l'embauche de huit pilotes supplémentaires avait été approuvée. Ornge compte aussi quatre pilotes sous contrat qui peuvent agir comme remplaçants à l'une ou l'autre de ses bases.

[18] M. Cunningham a mentionné qu'il avait utilisé le libellé de la convention collective pour élaborer la DOA 028 et que la nouvelle politique avait été approuvée par le directeur de la sécurité aérienne chez Ornge. M. Cunningham n'a consulté ni le directeur des ressources humaines ni le syndicat en ce qui a trait à l'élaboration de la DOA 028, pas plus qu'il n'a discuté de ses préoccupations à propos des effectifs, des heures supplémentaires et de la désignation d'employés avec le syndicat avant de mettre en oeuvre la DOA 028.

[19] Lorsqu'on lui a demandé de comparer la DOA 028 avec la convention collective, M. Cunningham a indiqué que, contrairement à la convention collective, la DOA précise que la période de disponibilité a une durée de 24 heures. La rémunération versée pour le temps passé en disponibilité aux termes de la DOA 028 (une paye de 12 heures) est plus importante que celle que prévoit la convention collective (le nombre d'heures passées en disponibilité multiplié par un sixième du taux de rémunération régulier). La convention collective et la DOA 028 prévoient

toutes les deux qu'un employé ne peut être en service et en disponibilité en même temps. La différence entre un pilote en disponibilité et un pilote en service tient au fait que le pilote en disponibilité doit être apte et prêt à travailler, tandis que le pilote en service doit non seulement être apte à travailler, mais il doit aussi se trouver sur place, à l'endroit où se trouve l'équipement.

[20] Selon Ornge, la pratique suivie par HCL, qui consistait à recourir aux heures supplémentaires et à la désignation d'employés pour remplacer les membres d'équipage absents, est inefficace parce que rien ne garantit qu'un pilote qui n'est pas en service sera apte et prêt à travailler. Selon l'employeur, il lui est arrivé plus de 300 fois au cours des six derniers mois de ne pas être capable de trouver un remplaçant à court préavis lorsqu'un pilote s'est porté malade ou avait travaillé le nombre maximal admissible d'heures.

[21] M. Cunnington a admis que le système fondé sur les périodes de disponibilité établi au moyen de la DOA 028 ne permettrait pas d'éliminer complètement les heures supplémentaires et la désignation. Cependant, à son avis, le nouveau système permettrait de garantir une utilisation appropriée de ces mécanismes, en situation d'urgence, sans toutefois permettre de régler les problèmes courants liés aux effectifs. En se fondant sur l'expérience antérieure de l'employeur, M. Cunnington a estimé que Ornge ferait appel à des pilotes en disponibilité environ 30 % du temps.

[22] Selon Ornge, la clause de la convention collective portant sur les droits de la direction lui donne le droit de planifier et de diriger les activités, de déterminer le nombre d'employés requis à tout moment et le nombre de quarts de travail à assurer. À son avis, l'article 3 de la convention collective donne à l'employeur le droit de modifier les horaires de travail unilatéralement, et les dispositions de la DOA 028 ne vont pas à l'encontre de la convention collective. L'employeur soutient que la DOA 028 a été élaborée pour remédier au problème de manque de personnel dont il a hérité de HCL et contribue donc au « maintien du statu quo ». À son avis, il ne faut pas donner à l'alinéa 50b) une interprétation qui empêcherait un employeur de faire face à des situations critiques.

[23] L'employeur soutient également que, comme le syndicat a présenté un grief à cet égard, le Conseil devrait refuser de trancher la plainte et renvoyer l'affaire à l'arbitrage.

III – Analyse et décision

[24] Le rôle du Conseil consiste en grande partie à instruire et à trancher des plaintes alléguant violation du *Code*. Cependant, en vertu du paragraphe 98(3) du *Code*, le Conseil peut refuser de trancher une plainte s'il croit que l'affaire pourrait être renvoyée à l'arbitrage. Le Conseil tend généralement à renvoyer à l'arbitrage les affaires qui nécessitent l'interprétation d'une convention collective et dont le litige ou différend sous-jacent peut être réglé intégralement dans le cadre d'un processus d'arbitrage. En l'espèce, le plaignant allègue plusieurs violations du *Code*, des questions qui relèvent toutes manifestement du rôle du Conseil. Le Conseil n'aura pas à interpréter les dispositions de la convention collective des parties pour trancher la plainte. Par conséquent, le Conseil estime qu'il n'est pas indiqué de renvoyer la présente affaire à l'arbitrage.

A – Prétendue violation de l'article 50 du *Code*

[25] L'employeur n'a pas contesté le fait que le syndicat lui avait donné un avis de négociation et que les dispositions de l'article 50 du *Code* étaient en vigueur au moment où il a mis en oeuvre la DOA 028. Il n'est pas non plus contesté que ni l'une ni l'autre des parties n'a déployé beaucoup d'efforts pour négocier le renouvellement de la convention collective des pilotes d'hélicoptère, puisqu'elles concentraient leurs ressources sur la négociation d'une première convention collective pour les techniciens d'entretien d'aéronef. Comme les parties sont tout aussi responsables l'une que l'autre du peu d'efforts déployés pour satisfaire aux exigences de l'alinéa 50a) du *Code*, le Conseil rejette la partie de la plainte alléguant violation de cette disposition.

[26] La question qu'il reste à trancher relativement à l'article 50 du *Code* est de savoir si l'employeur était en droit de modifier sa façon d'établir les horaires de travail des pilotes d'hélicoptère pendant la période de gel prévue à cet article.

[27] Le Conseil a expliqué la raison d'être de l'alinéa 50b) du *Code* dans *BHP Billiton Diamonds Inc.*, [2006] CCRI n° 353 :

[36] Cet article du *Code*, communément appelé disposition sur le gel, vise essentiellement à maintenir un équilibre entre les parties pendant les négociations en privant l'employeur de sa capacité de modifier unilatéralement les conditions de travail, les droits et les avantages des employés (voir *Pacific Coast Terminals Co. Ltd.* et *Vancouver Wharves Limited* (1992), 87 di 113; 17 CLRB 241 238, et 92 CLC 16,033 (CCRT n° 922)). Il y a deux raisons de rechercher cet équilibre. La première

est d'éviter que l'employeur ne mine l'autorité de l'agent négociateur aux yeux des employés qu'il représente en modifiant les conditions d'emploi, les droits ou les avantages existants. La deuxième est de permettre aux deux parties de négocier sur un même pied d'égalité (voir *Purolator Courier Ltd* (1987), 71 di 189; et 87 CLLC 16,053 (CCRT n° 653)).

[28] La portée du gel prévu à l'alinéa 50b) est assez vaste. Le *Code* protège toutes les conditions d'emploi des employés, qu'elles soient décrites ou non dans la convention collective, de même que « les droits ou avantages des employés de l'unité de négociation » (voir, par exemple, *Air Canada* (1977), 24 di 203 (CCRT n° 113); *Conspec Limitée* (1988), 76 di 85 (CCRT n° 721); et *Pacific Coast Terminals Co. Ltd. et Vancouver Wharves Limited*, précitée). Il est donc possible qu'une mesure n'enfreignant pas la convention collective constitue tout de même une violation de l'alinéa 50b) du *Code*.

[29] Cependant, le Conseil a aussi affirmé que l'alinéa 50b) n'empêchait pas un employeur de « maintenir le statu quo » (voir *Banque de Nouvelle-Écosse, Sherbrooke et Rock Forest* (1982), 42 di 398; [1982] 2 Can LRBR 21; et 82 CLLC 16,158 (CCRT n° 367)). Afin de déterminer ce à quoi correspond la notion de « maintien du statu quo », le Conseil examine l'ensemble des circonstances entourant les activités de l'employeur (*BHP Billiton Diamonds Inc.*, précitée).

[30] En l'espèce, les deux parties conviennent du fait que le prédécesseur de Ornge, HCL, disposait d'une politique sur la rémunération versée pour les périodes de disponibilité s'appliquant à tout le personnel, mais que les seuls pilotes d'hélicoptère qui étaient appelés à être en disponibilité étaient ceux de la base de Moosonee. Lorsque les pilotes d'hélicoptère ont choisi de se syndiquer, la politique de HCL sur la rémunération des périodes de disponibilité a été intégrée à l'annexe B de la convention collective. Cette convention collective était en vigueur lorsque Ornge est devenue l'employeur successeur des pilotes d'hélicoptère. Le Conseil n'a été saisi d'aucun élément de preuve démontrant que HCL avait déjà imposé des périodes de disponibilité aux pilotes d'hélicoptère, et le témoin de l'employeur a déclaré dans son témoignage que, lorsqu'il travaillait pour HCL à la base de Toronto, la semaine de travail était constituée de quarts de 12 heures et personne n'était en disponibilité.

[31] Le Conseil conclut que, à l'époque où HCL était l'employeur, les conditions d'emploi et les droits ou privilèges des employés de l'unité de négociation à toutes les bases, à l'exception de celle de Moosonee, ne prévoyaient pas de périodes de disponibilité. Cette situation constituait

donc le statu quo qui était en place lorsque Omge est devenue l'employeur et lorsque le gel prévu à l'alinéa 50*b*) du *Code* est entré en vigueur. Par conséquent, l'employeur ne pouvait modifier unilatéralement les conditions d'emploi existantes sans le consentement du syndicat, à moins que son initiative n'ait contribué au « maintien du statu quo ».

[32] Bien que le Conseil comprenne les impératifs qui ont amené l'employeur à élaborer la DOA 028, aucun élément de preuve n'a été présenté pour appuyer la prétention selon laquelle la mise en place de cette directive contribuait au « maintien du statu quo ». Même s'il a été établi que l'employeur modifie fréquemment l'horaire affiché, les modifications apportées découlent de changements au sein du personnel ou d'autres facteurs prévus dans la convention collective. Rien dans la preuve n'indique que l'employeur a déjà établi des quarts de travail d'une durée de plus de 12 heures ou des périodes de disponibilité ailleurs qu'à Moosonee. Par conséquent, le Conseil conclut que la DOA 028, même si elle visait à régler un grave problème auquel faisait face l'employeur, ne contribuait pas au « maintien du statu quo » et que l'employeur devait donc obtenir le consentement du syndicat avant de la mettre en oeuvre.

[33] Le contenu de la convention collective restreint expressément les droits conférés à l'employeur, tels qu'ils sont décrits à l'article 1.14 de celle-ci. La convention collective contient des dispositions relatives aux heures de travail, à l'établissement des horaires et à la rémunération versée pour les périodes de disponibilité, et les droits de la direction à cet égard sont par conséquent restreints. Tant que les conditions des alinéas 89(1)*a*) à *d*) du *Code* n'ont pas été remplies, l'employeur ne peut modifier les dispositions de la convention collective à cet égard sans le consentement du syndicat.

[34] Par conséquent, le Conseil conclut que l'employeur a enfreint l'alinéa 50*b*) du *Code* lorsqu'il a mis en oeuvre la DOA 028 sans le consentement du syndicat.

B – Prétendue violation de l'alinéa 94(1)*a*) du *Code*

[35] L'alinéa 94(1)*a*) du *Code* prévoit ce qui suit :

94(1) Il est interdit à tout employeur et à quiconque agit pour son compte :

a) de participer à la formation ou à l'administration d'un syndicat ou d'intervenir dans l'une ou l'autre ou dans la représentation des employés par celui-ci.

[36] En l'espèce, le syndicat allègue que les mesures prises par l'employeur ont nui à son droit exclusif de négocier au nom des employés de l'unité de négociation et ainsi à la représentation de ces employés par le syndicat. Selon l'employeur, rien dans la preuve ne démontre que le statut du syndicat à titre d'agent négociateur a été miné.

[37] Lorsque des employés choisissent d'être représentés par un syndicat, il n'est plus possible à l'employeur de négocier individuellement avec ces employés. Le syndicat devient leur agent négociateur exclusif. Le paragraphe 94(1) du *Code* vient renforcer ce pouvoir de négociation exclusif en protégeant le syndicat de toute activité de l'employeur qui minerait l'autorité du syndicat aux yeux de ses membres. La protection vise à la fois les gestes qui cherchent à miner le statut du syndicat et ceux qui en ont tout simplement l'effet (*Société canadienne des postes* (1985), 63 di 136 (CCRT n° 544)). Lorsque le Conseil examine des plaintes fondées sur cette disposition du *Code*, il applique un critère objectif qui tient compte de l'effet des mesures prises par l'employeur sur les droits légitimes du syndicat (*Société Radio-Canada* (1990), 83 di 102 (CCRT n° 839), confirmée dans *Société Radio-Canada c. Canada (Conseil canadien des relations du travail)*, [1992] 2 C.F. 665; autorisation d'appel refusée par la Cour suprême du Canada, *Société Radio-Canada c. Canada (Conseil des relations du travail)*, [1995] 1 R.C.S. 157).

[38] Le plaignant n'a pas à faire la preuve d'un sentiment antisyndical, mais il a le fardeau de démontrer que les mesures prises par l'employeur ont enfreint le *Code*. Il a été établi que le fait d'agir sans arrière-pensée en provoquant toutefois des effets préjudiciables accessoires ne constituait pas une violation de cette disposition (*Canadien Pacifique Limitée* (1985), 60 di 131 (CCRT n° 510)).

[39] Dans les observations qu'il a présentées au Conseil, le syndicat n'a pas cherché sérieusement à défendre son allégation selon laquelle l'employeur avait enfreint l'alinéa 94(1)(a) du *Code*. Le Conseil est disposé à accepter que les mesures prises par l'employeur reposaient sur une croyance honnête, quoiqu'erronée, selon laquelle il avait le droit de mettre en oeuvre unilatéralement la DOA 028. Rien dans la preuve n'indique que le statut du syndicat à titre d'agent négociateur de l'unité de négociation des pilotes d'hélicoptère a été miné par les mesures prises par l'employeur. Par conséquent, le Conseil rejette cette partie de la plainte.

[43] À titre de redressement pour la violation de l'alinéa 50*b*) du *Code*, le Conseil prolongera l'ordonnance provisoire qu'il a rendue le 26 septembre 2012 et la modifiera pour que celle-ci tienne compte des dispositions du paragraphe 89(1) du *Code*. Les parties trouveront ci-joint une ordonnance modifiée.

[41] La présente décision du Conseil est signée en son nom par

Traduction

Elizabeth MacPherson
Présidente